



Universidad de Valladolid

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

**Conciliación socio laboral y
elección entre dinero y ocio:
diferencia entre trabajadores de
cuello blanco y cuello azul.**

Presentado por:

Andreas Guerra Blanco

Tutelado por Juan José Mediavilla:

Palencia, 29 de junio de 2020

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	2
2.- OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.	4
3.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. TEORÍA DEL TRABAJO Y EL OCIO.	6
3.1.- Qué es y qué problemas supone la conciliación de la vida laboral.	6
3.2.- Medidas aplicadas por las empresas.	7
3.2.1 Medidas de flexibilización de la relación laboral.	8
3.2.2. Medidas de flexibilización en los tiempos de trabajo.	12
3.2.3. Medidas de flexibilización del lugar de trabajo.	15
3.2.4. Prestaciones sociales.....	16
3.3.- Trabajadores de cuello blanco y de cuello azul: definición y diferencias .	17
4.- ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA ZENER. DIFERENCIA ENTRE CUELOS BLANCOS Y CUELLOS AZULES.	18
5.- CONCLUSIONES	28
6.- BIBLIOGRAFÍA	31
7.- REFERENCIAS NORMATIVAS	32
8.- ANEXOS	33

TABLA DE ANEXOS:

Anexo 1: Encuesta facilitada a la empresa X para el estudio del caso práctico sobre conciliación.....	33
---	----

Resumen

En este Trabajo de Fin de Grado sobre “Conciliación de la vida laboral y familiar; diferencia entre cuellos blancos y cuellos azules” analizaré qué es la conciliación entre el tiempo de vida privada y el tiempo de trabajo de los empleados así como los métodos existentes en la legislación y los aplicados por las empresas. Estudiaré en qué medida estas prestaciones favorecen la conciliación y los problemas y beneficios que surgen de ellas. Además, a través del estudio del caso práctico de una empresa real, se pondrán sobre la mesa la efectividad de las medidas de conciliación según las percepciones de los trabajadores así como sus preferencias en cuanto a tiempo de ocio y dinero.

Palabras clave: conciliación, medidas de flexibilización, cuellos blancos, cuellos azules.

Abstract

In this End-of-Degree Project titled "Reconciling Work and Family Life; Difference Between White Collars and Blue Collars" I will analyse at the reconciliation between the privacy and working time of employees as well as the existing methods in the legislation and those applied by companies. I will analyse the extent to which these benefits favour reconciliation and the problems and benefits arising from them. In addition, through the case study of a real company, the effectiveness of the reconciliation measures will be put on the table according to the perceptions of the workers as well as their preferences in terms of leisure time and money.

Keywords: conciliation, flexibility measures, white collars, blue collars.

1.- INTRODUCCIÓN

Desde la creación del trabajo asalariado, los empresarios han comprado el tiempo de los trabajadores. Este tiempo, conocido como jornada de trabajo, es el tiempo que el trabajador está bajo las órdenes del empresario y por el cual recibe un salario. En el inicio de la industrialización, hacia mediados del siglo XVII, estas jornadas laborales eran eternas, 12, 14, 16 horas de trabajo diario que obligaban al trabajador a dedicar prácticamente la totalidad de su día al trabajo, por un sueldo muy bajo, y sin ningún tipo de protección social

Por fortuna, las condiciones han ido mejorando para los trabajadores; las jornadas de trabajo se han reducido hasta las cuarenta horas semanales que de forma general realizan los trabajadores en España (en otros países como Francia la jornada habitual semanal es incluso más baja), además, los trabajadores están mucho más protegidos; cuentan con numerosas medidas tales como bajas por maternidad y paternidad, excedencias o permisos retribuidos que les permiten conjugar su vida laboral y familiar, en definitiva, que les permite que exista conciliación entre el trabajo y la vida personal del trabajador, es decir, el tiempo que el trabajador no dedica al propio trabajo.

Y es que la conciliación entre la vida laboral y familiar se ha convertido en las últimas décadas en la pieza clave de las políticas de los departamentos de Recursos Humanos. Los trabajadores no solo buscan un empleo que esté bien remunerado y que cuente con un horario flexible, sino que además buscan otra serie de características cuya presencia hacen el trabajo mucho más atractivo como por ejemplo la compensación de horas extra, la existencia de capacidad de decisión del trabajador sobre cómo quiere ver remuneradas esas horas, mediante dinero o bien mediante tiempo libre en el futuro que se suman a sus vacaciones. Esta decisión (tiempo libre futuro vs dinero), marca la diferencia existente entre los trabajadores en cuanto a sus preferencias. Hay trabajadores que por sus circunstancias personales (cargas familiares tales como hipotecas, cuidados de familiares, préstamos), elegirán (o más bien necesitarán) que estas horas extraordinarias sean compensadas con dinero. Por otro lado, trabajadores que estén en una mejor posición económica, o simplemente que no cuenten con cargas económicas, elegirán compensar las horas extraordinarias realizadas con tiempo libre futuro.

Se puede pensar que los objetivos que buscan los empleados en un puesto de trabajo es buen sueldo y buen horario, hechos que obviamente, marcan en gran medida la decisión de las personas a la hora de solicitar el acceso a un puesto de trabajo, pero no son solo este tipo de características las que hacen que un trabajador se decante por un puesto u otro. Existen otras prestaciones que los trabajadores ven con buenos ojos que las empresas oferten, tales como bolsas de horas para asuntos propios, servicios de guarderías, servicios médicos privados con descuentos, posibilidad de la facilidad para ejercer el teletrabajo cuando el trabajador lo solicite... En conclusión, todos aquellos elementos que faciliten su vida fuera del trabajo.

Además de las prestaciones que facilitan las empresas, los trabajadores también se han visto favorecidos por los avances en la legislación; las bajas por maternidad y más actualmente, el aumento de la baja por paternidad que se llegará a igualar a partir de abril de 2021 con la baja por maternidad (hecho que, además de favorecer la conciliación, fomenta desde mi punto de vista, la igualdad en la contratación entre hombres y mujeres), las excedencias voluntarias para el cuidado de familiares...

Pero, ¿realmente todos los trabajadores tienen acceso a estas medidas en sus empresas y están protegidos por la legislación? ¿Existe diferencia entre los trabajadores en función del tipo de trabajo que desempeñen? Para analizar eso habrá que tener en cuenta que aunque existan cientos de puestos diferentes en cada empresa, los trabajadores se pueden dividir en dos grupos: aquellas personas que se encargan, generalmente de dar las órdenes, suele tener estudios superiores y trabaja desde una oficina, los cuellos blancos y por otro lado, el grupo de trabajadores que, habitualmente cumple las órdenes, no suele tener una gran formación y trabajan con la materia prima, los cuellos azules. Aunque en el comienzo del trabajo asalariado, solo aquellos que daban las órdenes (cuellos blancos) tenían facilidad para conciliar su vida familiar y personal, veremos como en la actualidad, cualquier tipo de trabajador cuenta con esa facilidad para conjugar el trabajo y el no trabajo.

2.- OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.

Los objetivos que se persiguen en este trabajo son diversos pero se pueden dividir en los siguientes:

- Explicar en qué consiste la conciliación entre vida laboral y familiar, mencionando las medidas fomentadas por la legislación así como las adoptadas por las empresas.
- Comparar las medidas de conciliación existentes en materia de prestaciones (bajas por paternidad y maternidad) entre España y el resto de países de la Unión Europea.
- Examinar si todos los trabajadores, ya sean de cuello blanco o azul, con estudios superiores o sin ellos, hombres o mujeres, tienen acceso a las medidas facilitadas por la legislación para acceder a las medidas que se impulsan para lograr la conciliación entre vida laboral y familiar.
- Analizar las diferencias existentes entre distintos trabajadores de una empresa en función de su puesto de trabajo, su edad y su sexo en cuanto a las condiciones laborales en las que se encuentran, para conocer si cuentan con horarios flexibles que permitan la conciliación o si se han beneficiado de alguna prestación que la favorezca.
- Conocer los gustos de los trabajadores. Diferenciar entre aquellos que prefieren el ocio frente al dinero y viceversa, diferenciarlos por edades y puestos de trabajo y tratar de explicar por qué eligen unas cosas frente a otras.

Para llegar a estos objetivos, la metodología utilizada ha sido la revisión de bibliografía y de referencias normativas que hacen mención a la conciliación entre la vida familiar y la laboral.

Además, para poder explicar las preferencias de los trabajadores o su impresión sobre si cuentan con medidas suficientes que favorezcan la conciliación, se ha diseñado una encuesta con quince preguntas para veintiocho trabajadores de una empresa dedicada al mantenimiento de plantas solares fotovoltaicas. Los trabajadores encuestados no conforman la totalidad de la empresa, se ha seleccionado a aquellos que trabajan de forma fija y que además llevan tiempo desempeñando su tarea en la compañía por considerarlo una muestra más

representativa. Además, se ha escogido a los trabajadores que han accedido a realizar la encuesta.

El método para realizar la encuesta ha sido enviarles el cuestionario a los trabajadores por correo electrónico. En algunos casos (trabajadores que se encuentran en otras provincias), la encuesta ha sido recibida como respuesta al correo electrónico, en el caso de trabajadores que se encuentran en la misma provincia, las respuestas me han sido entregadas de forma personal una vez respondida.

En dicha encuesta se realizan preguntas sobre las prestaciones laborales que facilitan la conciliación (paternidad, maternidad excedencia voluntaria...), sobre los tipos de jornada (continua o partida), sobre las preferencias de los trabajadores en cuanto al tiempo de trabajo (más días de trabajo pero menos horas por día o menos días de trabajo pero más horas al día) y sobre las preferencias en cuanto a tiempo libre (ocio) y dinero.

El cuestionario está diseñado de la siguiente forma: tres preguntas de control (variables independientes) para determinar los factores que nos van a permitir establecer grupos; puesto de trabajo, edad, sexo. Ocho preguntas sobre los tipos de conciliación (tipo de jornada laboral, relaciones laborales, tiempo de trabajo y lugar de trabajo) y cuatro preguntas sobre las preferencias de los trabajadores.

3.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. TEORÍA DEL TRABAJO Y EL OCIO.

3.1.- Qué es y qué problemas supone la conciliación de la vida laboral.

La conciliación entre la vida laboral y familiar consiste básicamente en hacer compatibles el tiempo de trabajo y el resto de las actividades diarias que las personas realizan en su día a día (Torns, 2011: 6), es por ello, que la conciliación es uno de los principales objetivos de las políticas de empleo de la Unión Europea (Martín y Carrasquer, 2005: 132-133).

Sin duda, el colectivo hacia el que principalmente van dirigidas estas políticas es el de las mujeres trabajadoras. Históricamente las mujeres son quienes se han encargado de las tareas domésticas por lo que les es complicado compaginar la vida laboral y familiar. Por ello, las acciones que se promueven van encaminadas a conseguir reducir el desempleo de este colectivo, aumentando su movilidad y su tasa de actividad y logrando finalmente que haya un mayor número de personas que coticen en los sistemas públicos de seguridad social (Martín y Carrasquer, 2005: 137).

Uno de los objetivos que persiguen estas políticas de conciliación es, lograr la igualdad, como ya hemos mencionado, aumentando la tasa de empleo femenina lo cual, está provocando la caída de la tasa de fecundidad que no llega a alcanzar el reemplazo generacional y que por tanto amenaza la estabilidad y viabilidad del sistema de pensiones actual (Meil, García Sainz, Luque y Ayuso, 2006: 10). Desde otro punto de vista, la conciliación se percibe como un instrumento para mejorar la calidad de vida ya que permite conjugar la vida laboral y personal de los trabajadores ya que estos no solicitan únicamente tener tiempo para su vida doméstica sino también para poder desarrollar otro tipo de tareas (Meil, García Sainz, Luque y Ayuso, 2006: 11).

La conciliación trata de lograrse a través de la negociación colectiva, aunque esta cuenta con numerosas limitaciones que dificultan la utilidad de estas políticas. Entre estas limitaciones, nos encontramos con que la mera autonomía de las partes no es suficiente para lograr solucionar el problema de la conciliación ya que además de empleado y empleador (ambos representados en la negociación colectiva), para la conciliación es necesario un tercer actor que no

participa en la negociación colectiva, el Estado, que a través de la generación de servicios públicos (escuelas, guarderías...) es quien principalmente ayuda en la conciliación de la vida familiar y laboral (Martín y Carrasquer, 2005: 139-140).

Otro obstáculo añadido a estas políticas de conciliación es la individualidad, es decir, que cada persona tiene unas circunstancias particulares y las medidas que a un trabajador le pueden servir, a otro trabajador no (Martín y Carrasquer, 2005: 141). Es por ello, por lo que en muchas ocasiones se necesita un ambiente de confianza entre el trabajador y su superior (o la persona que pueda facilitarle la conciliación) para que los acuerdos lleguen a buen puerto. Como conclusión, aquellas empresas más familiares, en la que existe un ámbito de cercanía y confianza y en la que confluyen los objetivos sociales con los económicos, son las que más facilitan la conciliación entre la vida laboral y familiar (Meil, García Sainz, Luque y Ayuso, 2006: 24).

En el ámbito legislativo, las medidas de conciliación están amparadas por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que hace poco, ha sido actualizada por el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de trato entre hombres y mujeres en el empleo y en la ocupación.

En el ámbito legislativo, las medidas de conciliación están amparadas por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que hace poco, ha sido actualizada por el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de trato entre hombres y mujeres en el empleo y en la ocupación.

3.2.- Medidas aplicadas por las empresas.

Cada vez más, las empresas están más sensibilizadas con la conciliación de la vida laboral y familiar de modo que es normal encontrar empresas que tratan de lograr que confluyan los objetivos de los trabajadores con los de la organización (Meil, García Sainz, Luque y Ayuso, 2006: 24). Esto, es debido a que, desde los departamentos de Recursos Humanos de las empresas se han dado cuenta desde hace algún tiempo, que el facilitar en la medida de lo posible la conciliación

tiene muchos efectos positivos como por ejemplo el de fidelizar a los trabajadores con alto valor añadido para la empresa (Torns, 2011: 7).

Y es que, cuando un trabajador percibe que sus demandas personales son atendidas por la empresa, este trabajador se vuelve más productivo, trabaja mejor y mejora el clima laboral. En definitiva, el coste que tienen las medidas de conciliación se ve compensado por los beneficios que aportan.

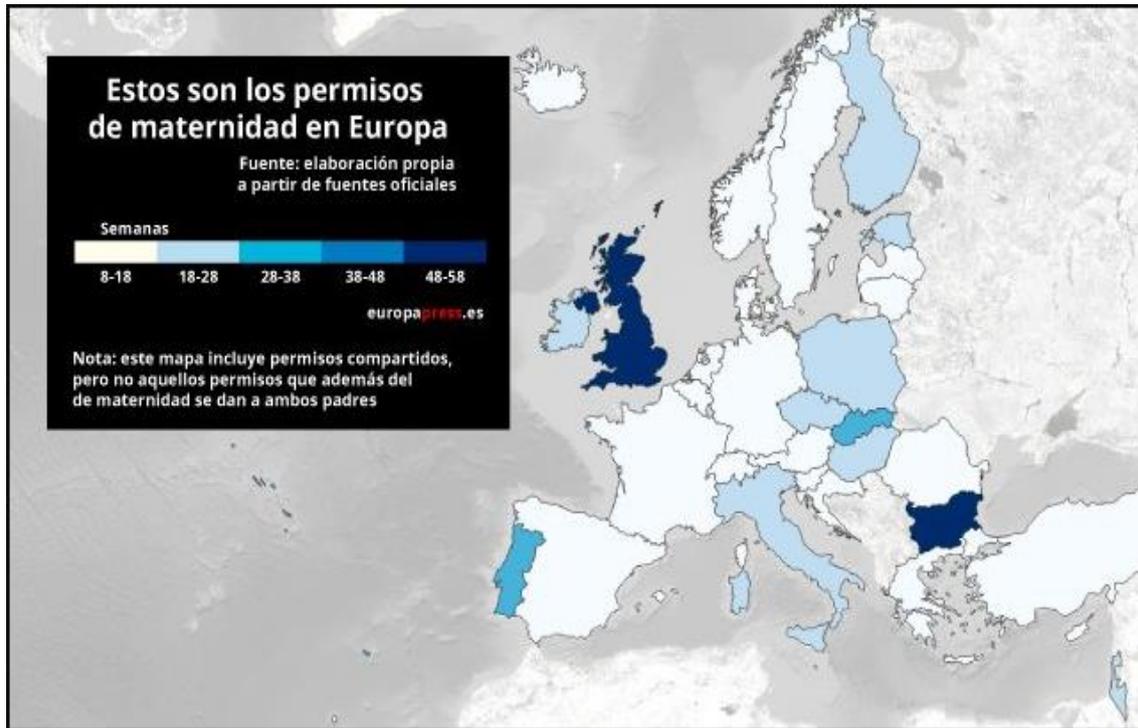
En cuanto a las medidas flexibilizadoras concretas que las empresas suelen aportar para facilitar la conciliación pueden dividirse en tres segmentos; las de la relación laboral, las de los tiempos de trabajo y las del lugar de trabajo. A estas tres medidas flexibilizadoras hay que añadir las prestaciones sociales ofertadas por las empresas. A continuación, analizaremos en qué consisten las prácticas más extendidas y cómo funcionan en las empresas.

3.2.1 Medidas de flexibilización de la relación laboral.

En cuanto a las primeras, las medidas flexibilizadoras de la relación laboral, tenemos que decir que son las que están más relacionadas con la legislación. (Meil, García Sainz, Luque y Ayuso, 2006: 36). Entre estas medidas encontramos las bajas por paternidad y maternidad, que como bien recoge Meil, “no constituyen realmente una medida de conciliación sino una necesidad natural”. En la actualidad, en España la baja por maternidad es de 16 semanas.

En este tipo de casos, puede haber tres posibilidades; que los costes sean soportados por los trabajadores ya que no se contrata a nadie y el trabajo que realizaba la persona que se encuentra de baja es repartido entre el resto de trabajadores lo cual puede generar un mal clima laboral; que los costes los soporte la empresa realizando contratos temporales para sustituir a la persona de baja; que, en la medida de lo posible, se realice un ascenso de una persona que se encuentre en un rango inferior con lo cual se facilita la promoción interna; por último que existan personas de apoyo que puedan ocupar distintos puestos y puedan ir rotando para cubrir las sucesivas bajas que puedan ir aconteciendo (Meil, García Sainz, Luque y Ayuso, 2006: 37).

Imagen 3.1. Comparación de los tiempos de baja por maternidad con el resto de países europeos.

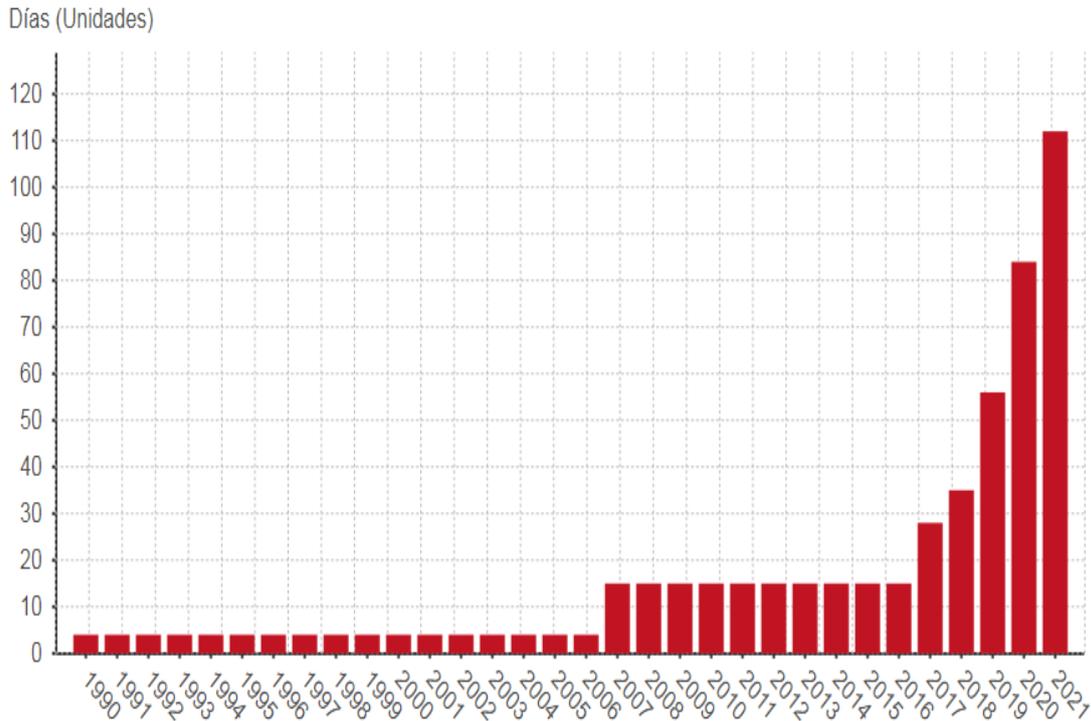


Fuente: www.epdata.es

Como podemos observar en la imagen y a modo de orientación, España tiene unos períodos de baja muy similares a países como Alemania (14 semanas) o Francia (16 semanas), pero dista mucho de países como Italia (22 semanas) y sobretodo Reino Unido (52 semanas de las cuales 39 están remuneradas).

En este aspecto, el Real Decreto 6/2019 ha establecido una serie de medidas muy importantes para la conciliación pero sobre todo para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el puesto de trabajo. Entre estas medidas encontramos el aumento del tiempo de la baja por paternidad que ha pasado a ser de 8 semanas para los hijos nacidos a partir del 1 de abril de 2019 (dos semanas después del nacimiento son obligatorias), a 12 semanas para los hijos nacidos a partir del 1 de abril de 2020 (cuatro semanas después del nacimiento son obligatorias) y que llegará a ser de 16 semanas para los hijos nacidos a partir del 1 de abril de 2021 (seis semanas después del nacimiento serán obligatorias) llegando así a equipararse con la baja por maternidad. Gracias a esta igualdad en los tiempos de la baja por paternidad y maternidad se elimina una de las principales trabas en la contratación de mujeres.

Imagen 3.3. Evolución del tiempo de permiso por paternidad en España.



Fuente: OCDE, Sanidad, www.epdata.es

Continuando con este tipo de medidas, encontramos también muy extendida la de la reducción de jornada, como ocurría en el caso anterior, esta medida está ligada con la legislación, en concreto con el Estatuto de los trabajadores que en su artículo 37 determina que un trabajador puede reducirse la jornada en tres casos: en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse una hora de su trabajo; en el caso de que los hijos deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o madre podrá ausentarse una hora del trabajo y a reducirla hasta en dos horas con la correspondiente reducción salarial; y quienes tengan en su custodia a menores de ocho años o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada entre un octavo y la mitad total, con la correspondiente reducción salarial.

En el caso de la reducción de jornada, como ocurre en las bajas por maternidad y paternidad, la empresa puede optar por sustituciones temporales, aunque generalmente, si la reducción no representa muchas horas, las empresas suelen

optar por dejar las cosas como están ya que suelen cumplirse los objetivos y además la empresa se ahorra los costes de las horas que el trabajador ha reducido su jornada. El principal problema de la reducción de jornada se produce cuando esta medida la adopta personal altamente cualificado el cual es difícil de sustituir y además la empresa suele demandar muchas horas de desempeño por su parte.

Otra medida que encontramos englobada en este grupo es la excedencia por motivos familiares, también recogida en el Estatuto de los trabajadores que fija una duración de entre cuatro meses y cinco años (el trabajador debe tener al menos un año de antigüedad en la empresa), cabe citar dos particularidades; la excedencia será no superior a tres años en caso de nacimiento, adopción o acogimiento; el tiempo de excedencia no superará los dos años para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguineidad (art. 46).

En la actualidad, las bajas que se suelen solicitar son de corta duración (generalmente del mínimo permitido) ya que ésta supone una pérdida total del sueldo que no se compensa con prestaciones sociales. Como en el caso de la reducción de jornada, los problemas para las empresas estriban en los trabajadores de alta cualificación que son difícilmente sustituibles.

Como conclusión a este tipo de medidas, las más adoptadas por las empresas son facilitar horas o días de libre disposición, la implementación de un horario más flexible que otorga al trabajador libertad para conjugar el tiempo de trabajo con el tiempo personal o el trabajo a distancia.

3.2.2. Medidas de flexibilización en los tiempos de trabajo.

En cuanto a las medidas de flexibilización en los tiempos de trabajo, son sin duda, la mejor manera de permitir la conciliación entre la vida laboral y familiar ya que, como veremos a continuación, se trata de diversas medidas que permiten compaginar el tiempo dedicado al trabajo con el tiempo que las personas dedican a otras actividades personales y por ello un gran número de empresas ofrecen este tipo de facilidades a trabajadores muy cualificados con el fin de fidelizarlos (Meil, García Sainz, Luque y Ayuso, 2006: 51).

El principal problema para lograr la conciliación estriba en las larguísimas jornadas de trabajo que existen en nuestro país. Si a ello le sumamos que salir

del trabajo es algo frecuente entre la mayoría de los trabajadores (salir pronto se ve como un mal hábito) el resultado es un círculo vicioso en el que el trabajador, como sabe que va a salir tarde, reduce su ritmo de trabajo, lo cual provoca efectivamente, que salga más tarde de lo previsto de su puesto de trabajo y se vea reducido el tiempo que puede dedicar a su tiempo de ocio. Este modo de trabajo es totalmente ineficiente, para las empresas porque necesitan más tiempo de los trabajadores para conseguir el mismo resultado, y para los trabajadores porque ven reducido su tiempo de ocio (Meil, García Sainz, Luque y Ayuso, 2006: 51).

La única forma de promover los horarios flexibles y acercarnos al modelo europeo en el cual los trabajadores desempeñan su trabajo en el horario establecido con un alto rendimiento sin alargar la jornada más de lo debido es realizar un cambio estructural. Cambio estructural que debe estar promovido por tres bases; un apoyo legislativo; un cambio en el modo de trabajo de los encargados, jefes y directivos ya que suelen ser ellos los que más extienden sus jornadas de trabajo, si ellos adelantan su horario de salida, el resto de los trabajadores les seguirán; y un cambio en la mentalidad, no se debe perseguir que un trabajador haga más horas, sino que cumpla más objetivos independientemente del tiempo empleado para ello. (Meil, García Sainz, Luque y Ayuso, 2006: 52).

Y es que, como reflejan los datos, España no es un país eficiente ya que, nuestra productividad es inferior que la de otros países que trabajan menos horas.

En definitiva, un horario más flexible, permitiría mejorar la conciliación entre vida laboral y familiar, pero un horario más flexible no se ve representado únicamente por terminar antes la jornada laboral, también existen otras medidas beneficiosas como flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas, horas de libre disposición remuneradas (Martín y Carrasquer, 2005: 142).

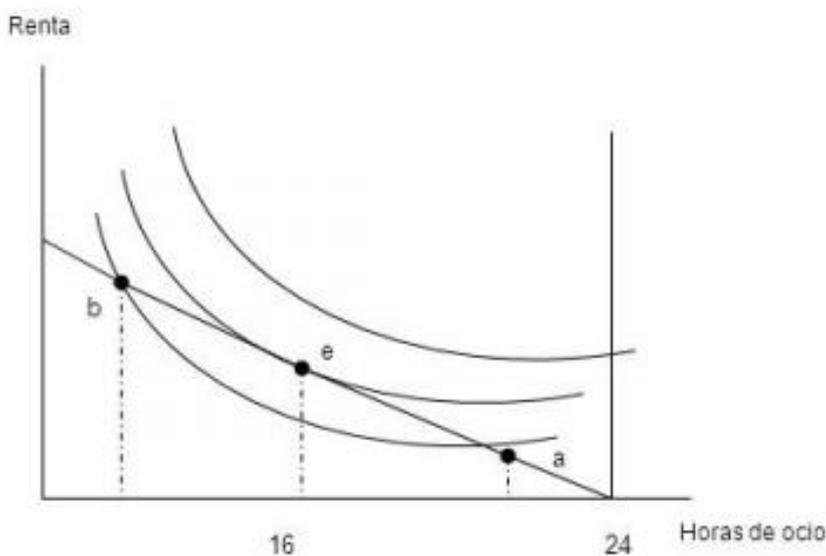
En este sentido uno de los elementos que se han sometido más a debate es la jornada continua frente a la jornada partida. Hay empresas que son más partidarias de la jornada partida, sobre todo en el sector servicios, porque esto aumenta el tiempo en el que los trabajadores están disponibles. La jornada partida, sin embargo, presenta problemas para la conciliación ya que los

trabajadores suelen alargar la jornada y además muchas empresas dan tiempos excesivos para la comida provocando tiempos muertos en los que el trabajador no tiene tiempo de hacer otra actividad, pero tampoco pueden continuar con su trabajo. Una buena manera para facilitar la conciliación es acortar estos tiempos de comida lo cual haría que los trabajadores que realizan jornada partida entrasen antes por la tarde y saliesen también antes dándoles más tiempo para dedicar al ocio.

En ciertas empresas que facilitan la conciliación, la extensión de la jornada es tomada en cuenta y por ello los trabajadores son compensados, bien con dinero (horas extra remuneradas) o bien con tiempo libre que se añade a las vacaciones anuales habituales.

En este aspecto, tenemos que hablar, aunque sea de manera superficial, de la teoría del trabajo y el ocio. Aunque en la práctica esta teoría es poco relevante porque los trabajadores tienen escaso control sobre la elección del tiempo que desean trabajar (los puestos de trabajo establecen unos horarios fijos) sí que es relevante conocer la elección de los trabajadores para saber si las jornadas laborales establecidas son muy largas o muy cortas o si el salario que reciben les compensa para trabajar una hora más. Esto además, dependerá de las circunstancias de cada uno (edad, cargas familiares, necesidad de descanso...).

Imagen 3.4. Maximización de la utilidad.



Fuente: McConnell, C.R. y Brue, S.L. y Macpherson, D.A (2007).

La teoría del trabajo y el ocio pretende determinar cuántas horas de trabajo son el óptimo que un trabajador debe desempeñar para maximizar su utilidad a cambio de un salario previamente establecido, es decir, trata de dividir el tiempo del trabajador entre trabajo y ocio (todo aquello que no es trabajo) (Krugman, Wells, 2013: 551).

Para ello, a la hora de elegir, el trabajador debe comparar si una hora más de trabajo a cambio del salario que recibirá por esa hora (y que le permitirá consumir), maximiza su utilidad frente a la hora de ocio que está perdiendo.

El gráfico nos muestra las preferencias del trabajador (diferentes curvas) y la restricción presupuestaria que marca el mercado, (línea diagonal que “conecta” el eje de abscisas y el de ordenadas). El trabajador tiene una serie ilimitada de curvas de preferencia pero sólo una es la que maximiza su utilidad, la que corta con la restricción presupuestaria, dicho de otra forma, el punto en el que la pendiente de la curva de indiferencia y la de la restricción presupuestaria coinciden.

En este caso, observamos que en el punto de equilibrio del trabajador (e), las horas de ocio que maximizan la utilidad son 16 y por tanto (suponiendo que el día tiene 24 horas), el número de horas que elige trabajar al día son 8.

3.2.3. Medidas de flexibilización del lugar de trabajo.

Las últimas medidas de flexibilización son las del lugar de trabajo, en este sentido, cabe mencionar la tan extendida práctica este año del teletrabajo. Esta práctica consiste en que el trabajador no tiene que estar físicamente en su puesto de trabajo, sino que puede realizarlo bien atendiendo a clientes (como en los casos de auditoría) bien en el domicilio habitual del trabajador (Meil, García Sainz, Luque y Ayuso, 2006: 68).

En la actualidad esta práctica se extiende cada vez más en las grandes empresas y esto es gracias a la extensión de los medios telemáticos. A las empresas no les interesa el tiempo desempeñado ni el lugar empleado sino los resultados obtenidos. Los trabajadores se benefician de esto y desarrollan su trabajo sin necesidad de acudir a su puesto de trabajo. El contra principal que tiene el teletrabajo es que, como el trabajador realiza su tarea desde casa, puede llegar a no desconectar y trabajar más horas de las que marca su jornada.

3.2.4. Prestaciones sociales.

Por último, las prestaciones sociales que las empresas facilitan a los trabajadores son muy diversas (guarderías, soporte económico, agencias de viajes, asesoramiento fiscal y financiero...), a continuación, analizaremos las más extendidas.

Los servicios de guardería son una práctica bastante extendida entre las grandes empresas, las empresas pueden optar por tener un servicio de guardería en el propio centro de trabajo (en caso de que haya espacio suficiente), o pueden reservar con guarderías externas plazas para sus trabajadores haciendo incluso de intermediarios para que los centros les realicen descuentos a los padres (Meil, García Sainz, Luque y Ayuso, 2006: 71).

A pesar de ser una buena medida que ayudaría en gran medida a conciliar la vida laboral y familiar, muchas empresas se muestran reacias ya que opinan que esta medida tiene que salir de la Administración pública y no ser iniciativa de la propia empresa, a esto le tenemos que añadir los problemas de espacio y la falta de un alto volumen de niños para poner en práctica una guardería.

La segunda práctica que podemos citar de las horas o días de libre disposición o asuntos propios. Se trata de horas o días que, bien porque el trabajador excede el número de horas anuales que debe trabajar marcado por el convenio, o bien porque el propio convenio los establece, están a disposición del trabajador para que este las utilice cuando quiera (Meil, García Sainz, Luque y Ayuso, 2006: 72).

Se trata por tanto de una buena medida que permite a los trabajadores solucionar asuntos personales que no afectan a la productividad de la empresa.

Por último, una medida que también debe ser mencionada es la de los servicios de asesoramiento. Se trata de que la propia empresa pone a disposición de los trabajadores personal que los ayuda en diversos temas administrativos, tributarios o sociales, que pueden afectar a su rendimiento en la empresa tales como la declaración de la renta o la búsqueda de psicólogos. Con ello las empresas tratan de ahorrarle al trabajador temas tediosos que pueden suponer problemas en la vida privada del trabajador y afectar a su rendimiento en el trabajo (Meil, García Sainz, Luque y Ayuso, 2006: 74-75).

3.3.- Trabajadores de cuello blanco y de cuello azul: definición y diferencias

Desde la Revolución Industrial en la que comenzó a haber los primeros trabajadores asalariados, estos han ido evolucionando y modificando sus características a lo largo de los años. Si bien en un inicio los trabajadores eran prácticamente de una categoría (los trabajadores de las fábricas que realizaban la producción en cadena), en 1956 debido al aumento de la burocracia, el sociólogo estadounidense Wright Mills introdujo una nueva clase de trabajadores; los trabajadores de cuello blanco (Sánchez Bayón, 2019: 432-433).

Por tanto, podemos diferenciar a los trabajadores en dos ramas: por un lado, los trabajadores de cuello azul (nombre derivado de los monos azules que suelen vestir este tipo de trabajadores), son trabajadores con una formación menor, es decir, no universitaria, que realizan trabajos manuales o directamente relacionados con la producción en los cuales no suele utilizarse las tecnologías (ordenadores, teléfonos móviles...) y que además, suelen tener unos salarios más bajos (Aguilera y Castro, 2018: 68-71).

En la otra cara de la moneda encontramos a los trabajadores de cuello blanco los cuales tienen formación superior (universitaria, de grado o postgrado), realizan trabajos burocráticos no ligados directamente a la producción en los cuales las nuevas tecnologías son básicas y además, tienen unos salarios más elevados que los trabajadores de cuello azul (Aguilera y Castro, 2018: 68-71).

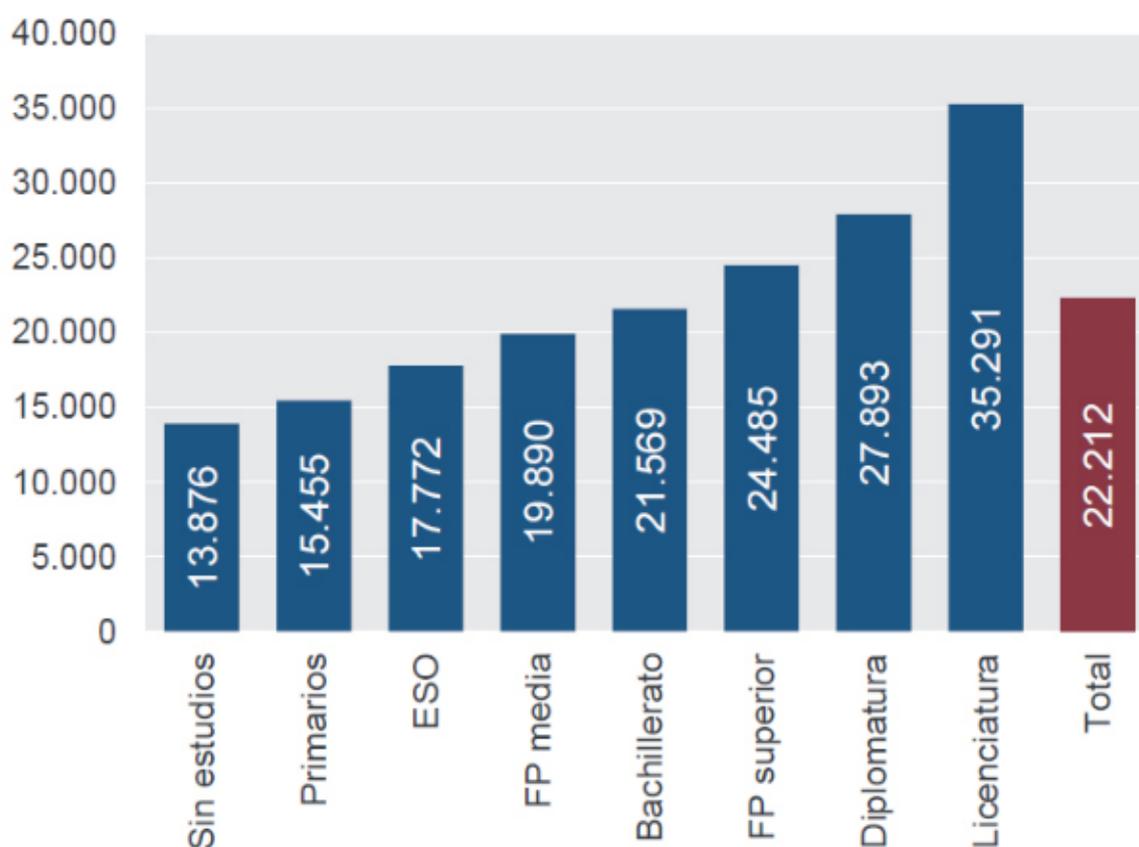
Tabla 3.1. Diferencia entre los trabajadores de cuello blanco y los de cuello azul

	Cuello azul	Cuello blanco
Estudios	Básicos	Universitarios
Tipo de trabajo	Manual/productivo	Burocrático
Uso de la tecnología	Muy bajo	Muy elevado
Salarios	Bajos	Altos

Dentro de estas variables, la que más puede importarle al trabajador es la del sueldo, ¿es cierto que los trabajadores de cuello blanco reciben, de media, unos

sueldos más elevados? Para ello podemos analizar los salarios percibidos por los trabajadores en función de su formación si, como hemos dicho, los trabajadores de cuello azul tienen una formación básica mientras que los de cuello blanco cuentan con formación superior utilizando el gráfico realizado por el BBVA sobre el estudio del Instituto Nacional de Empleo (INE) en 2014.

Imagen 3.5. Salario bruto anual por nivel de estudios terminados. España. 2014 (euros)



Fuente: INE y BBVA.

4.- ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA ZENER. DIFERENCIA ENTRE CUELOS BLANCOS Y CUELLOS AZULES.

La empresa Zener, es una empresa dedicada al mantenimiento de plantas solares fotovoltaicas por todo el territorio nacional. Cuenta con una plantilla de 28 trabajadores de los cuales, la mitad son personal de oficina (cuellos blancos) y la mitad personal técnico (cuellos azules). Todo el personal técnico está formado por hombres mientras la mitad del personal de oficina son hombres y la mitad mujeres. El rango de edad, se divide en cuatro rangos; de 18 a 30 años

(11 personas), de 31 a 40 (7 personas), de 41 a 50 (6 personas) y de más de 50 años (4 trabajadores). La jornada realizada por los trabajadores es de ocho horas diarias durante cinco días a la semana (de lunes a viernes). Algunos trabajadores realizan su trabajo en jornada partida y otros en jornada continua, esto es dependiendo de lo que se haya pactado con los clientes dueños de las plantas (además afectan otras variables como la distancia al puesto de trabajo), por tanto los trabajadores no pueden elegir su jornada sino que estas les vienen impuestas en un principio en el momento de su contratación.

Como ya se ha comentado, los trabajadores encuestados no conforman la totalidad de la empresa, se ha seleccionado a aquellos que trabajan de forma fija y que además llevan tiempo desempeñando su tarea en la compañía por considerarlo una muestra más representativa. Además, se ha escogido a los trabajadores que han accedido a realizar la encuesta a lo largo del mes de mayo de 2020.

Por último, el método para realizar la encuesta ha sido enviarles el cuestionario a los trabajadores por correo electrónico. En algunos casos (trabajadores que se encuentran en otras provincias), la encuesta ha sido recibida como respuesta al correo electrónico, en el caso de trabajadores que se encuentran en la misma provincia, las respuestas me han sido entregadas de forma personal una vez respondida.

Tabla 4.1. Distribución de los trabajadores por puesto y rango de edad

	Cuello blanco	Cuello azul	TOTAL
18-30 años	9	2	11
31-40 años	2	5	7
41-50 años	2	4	6
>50 años	1	3	4
TOTAL	14	14	28

A través del cuestionario diseñado (anexo 1), se trata de conocer en qué medida los trabajadores tienen facilidad para conciliar su vida laboral y personal analizando las diferentes medidas comentadas anteriormente, además de conocer sus preferencias en cuanto a dinero y tiempo de ocio

El análisis que vamos a hacer es diferenciando entre los dos grandes grupos que encontramos: los trabajadores de cuello blanco (personal de oficina), y los trabajadores de cuello azul (personal técnico). Además, en algunos casos, cuando sea pertinente y útil, realizaremos también la división entre hombres y mujeres y entre los rangos de edad.

Uno de los temas más candentes en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar es el tipo de jornada que se realiza. Mientras que la jornada continua permite mejorar la conciliación porque le da al trabajador más tiempo que dedicar a otras actividades, la jornada partida no lo facilita debido a tiempos insuficientes entre la jornada de mañana y la de tarde que no permiten al trabajador realizar tareas.

Así, a través de los resultados vemos que la mayoría de personal técnico (8/14) hace jornada continua, solo 5 trabajadores de cuello blanco realizan este tipo de jornada. Esto puede ser debido a que en el personal técnico lo importante es el tiempo de trabajo, es decir, trabajar ocho horas independientemente de si son seguidas o no, mientras que en el caso de los cuellos blancos lo importante es la disponibilidad, es decir, aunque haya tiempos entre la jornada de mañana y la de tarde que no se trabaje (pausa para la comida), lo importante de este tipo de trabajadores es que estén disponibles en su puesto de trabajo el mayor tiempo del día posible.

En cuanto a las preferencias del tipo de jornada, vemos que los resultados son muy claros. Solo 3 trabajadores de los 28 encuestados (2 cuellos azules y 1 cuello blanco) prefieren la jornada partida frente a los 25 que eligen la de continua. Esto es debido, en gran parte al deseo de los trabajadores de tener más tiempo libre y en definitiva de una mayor conciliación, pero también en algunos casos es debido a que las jornadas continuas no suele alargarse el tiempo de trabajo sobre el estipulado, mientras que en las jornadas partidas es

más habitual. Cabe mencionar que los tres trabajadores que prefieren la jornada partida ya realizan este tipo de jornada.

Otro ámbito a analizar es el de las prestaciones laborales que permiten la conciliación (baja por paternidad, maternidad, excedencias...). En este caso vemos que los resultados de la encuesta no son muy favorecedores para la conciliación ya que solo 3 de los 28 encuestados se han beneficiado de este tipo de prestaciones en alguna ocasión. Dos de ellos (con edades entre los 31-40 años y entre los 41-50) han estado de baja por paternidad en dos ocasiones, mientras que el tercero (entre 18 y 30 años) ha disfrutado de una excedencia forzosa. Un detalle significativo de este resultado, es que los tres únicos trabajadores que han utilizado este tipo de prestaciones laborales son hombres, aunque es cierto que la muestra de mujeres en esta encuesta es muy inferior a la de hombres (25% mujeres, 75% hombres), sí que es significativo que ninguna mujer se haya beneficiado de este tipo de prestaciones (en especial de la baja por maternidad), esto puede ser debido a que, los tiempos de baja por maternidad se consideran insuficientes y las mujeres prefieren dejar el trabajo para, durante un tiempo mayor al marcado por la legislación, dedicarse al cuidado del recién nacido.

En este ámbito, los encuestados, también respondieron sobre si las últimas medidas del Gobierno (Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de trato entre hombres y mujeres en el empleo y en la ocupación), aumentando el tiempo de baja por paternidad llegando a equipararla con la baja por maternidad facilitaban la igualdad entre hombres y mujeres. 5 de los 28 entrevistados contestaron no creer que estas medidas favorezcan a la igualdad, esto puede deberse a dos cosas; o que no crean que exista desigualdad real entre hombres y mujeres, o que piensen que estas medidas son insuficientes para lograr la igualdad laboral efectiva entre ambos sexos.

El siguiente análisis nos muestra cómo distribuirían los trabajadores su jornada laboral. Por un lado se les ha preguntado si preferirían trabajar un día menos a la semana, repartiendo las horas del quinto día entre los cuatro anteriores (es decir, trabajando 10 horas al día), aunque esto supusiese que su sueldo mensual

bajase un 2%. Observamos diferencia entre los dos grandes grupos. Mientras que en el personal técnico, solo 1 persona trabajaría solo 4 días a la semana aunque su sueldo se redujese en un 2%, 5 trabajadores de oficina lo harían. Esto puede deberse a que el sueldo del personal de oficina es más elevado que el de los técnicos de campo y a que el personal de oficina, cuyo rango de edad más presente es entre 18 y 30 años, no cuenta con cargas familiares y por tanto no necesita tanto el dinero como el tiempo de ocio.

Además, en esta cuestión, 18 trabajadores contestaron que sí trabajarían cuatro días a la semana pero si sueldo se mantuviese mientras que cinco trabajadores prefieren mantener su jornada actual de cinco días a la semana. El hecho de preferir mantener los cinco días de la semana, no se debe tanto a que no quieran conciliar su vida laboral y familiar, sino más bien al hecho de que estas personas consideran que una jornada de 10 horas no les permitiría tener más vida que el trabajo durante cuatro días y les impediría realizar durante este tiempo tareas fundamentales para su día a día (realizar compras, comidas, deporte...) o porque consideran que su jornada ya es suficientemente cansada como para ampliarla dos horas más (este caso se da sobre todo en los cuellos azules, los cuales suelen tener que realizar trabajos físicos).

Las horas extra son otro punto clave de la conciliación entre la vida familiar y laboral. En este caso claramente encontramos diferencia entre los cuellos blancos y los cuellos azules. Mientras que casi la mitad (6/14) de los cuellos azules declaran no realizar horas extra durante ningún día a la semana, solo 1 cuello blanco comenta no realizarlas. Esto es debido a que el trabajo de oficina, puede realizarse casi en cualquier sitio (basta con tener un ordenador y conexión a internet), mientras que el trabajo de campo debe realizarse *in situ* en el lugar donde se encuentra, en este caso, la planta solar. En ambos segmentos, en caso de realizar horas extra, lo más común es realizarlo dos días a la semana, aunque como podemos ver en los resultados hay trabajadores (tanto técnicos como de oficina) que realizan horas extra todos los días de la semana.

La siguiente cuestión es muy relevante para conocer las preferencias de los trabajadores en cuanto a tiempo y ocio se refiere. Para conocer estos gustos, la

cuestión es que en caso de realizar horas extra, cómo prefieren los trabajadores que se les recompense: con tiempo futuro o con dinero.

En este ámbito como en el anterior vuelve a haber diferencia entre los cuellos blancos y los cuellos azules. Mientras que existe un empate en los trabajadores técnicos en cuanto a las preferencias (7 prefieren dinero y 7 tiempo libre), el personal de oficina se decanta claramente por el tiempo libre frente al dinero (9 prefieren tiempo libre y 5 dinero). Esto, en consonancia con la pregunta analizada anteriormente, refleja que los trabajadores de cuello blanco tienen una preferencia por el tiempo libre frente al dinero por considerar que su sueldo es suficiente o por no tener cargas familiares.

En este sentido, es interesante analizar el rango de edad, para comprobar si la teoría de la gente joven sin cargas económicas que prefiere el tiempo de ocio frente al dinero es cierto, así, según arrojan los resultados de la encuesta, 8 de los 11 participantes (9 cuellos blancos y 2 cuellos azules) con edades comprendidas entre los 18 y los 30 años prefieren compensar sus horas extra con tiempo libre en el futuro, frente a 3 de ellos que prefieren hacerlo con dinero (cabe mencionar que dos de ellos son personal técnico). Por tanto quedan demostradas dos cosas, por un lado que la gente joven, que generalmente no cuenta con cargas familiares (hipoteca, hijos...) prefiere el tiempo libre frente al dinero y por otro lado, que el personal técnico tiene sueldos más bajos que el personal de oficina o simplemente que en sus preferencias reina el dinero frente al ocio, ya que los dos únicos trabajadores de cuello azul de este rango de edad, eligieron el dinero frente al tiempo libre.

Vamos a ver cómo continúan variando las preferencias según cambiemos el rango de edad; en el siguiente, entre 31 y 40 años, el personal de oficina se divide (una persona prefiere dinero frente a la otra que elige ocio) mientras que en el personal técnico hay una clara preferencia del dinero (4) frente al tiempo libre futuro (1). En el rango que viene a continuación vamos a ver un claro cambio y es que mientras las dos personas de oficina prefieren el dinero frente al ocio, solo un trabajador de cuello azul lo elige frente a los tres que optan por el tiempo libre. Por último en el rango de edad más avanzada el personal de oficina elige

el dinero mientras que la totalidad de los técnicos se decanta por el tiempo de ocio.

Gráfico 4.1. Preferencias entre ocio y dinero del personal de oficina

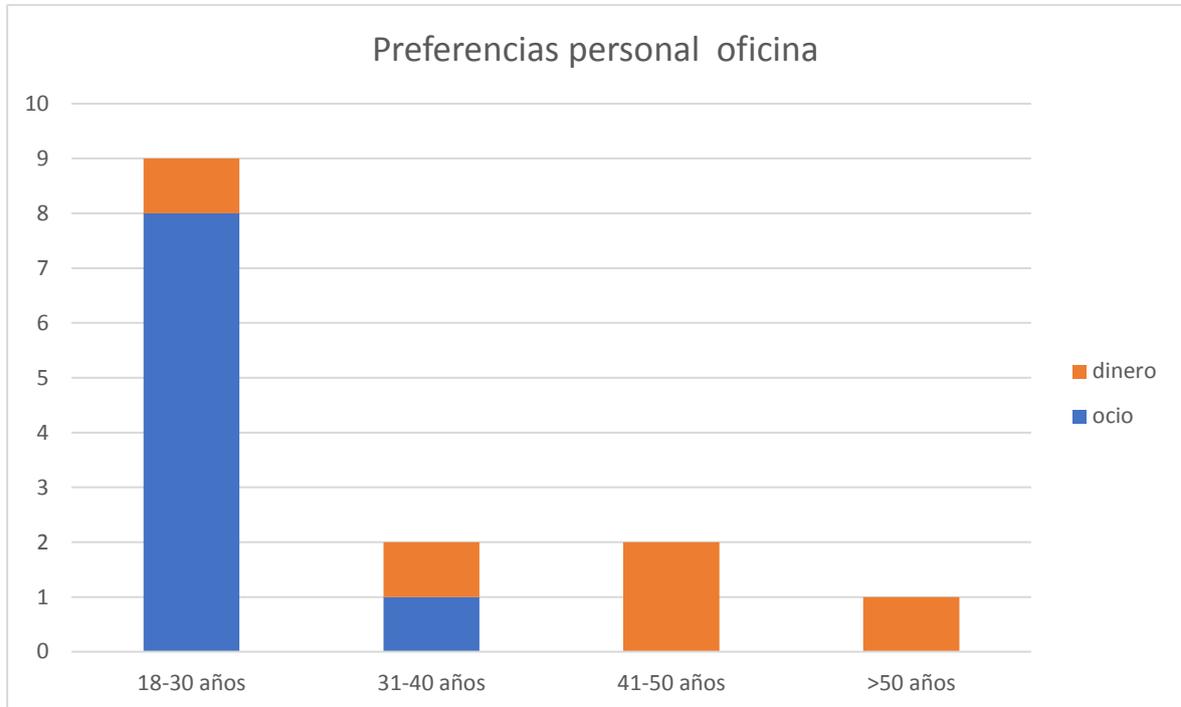
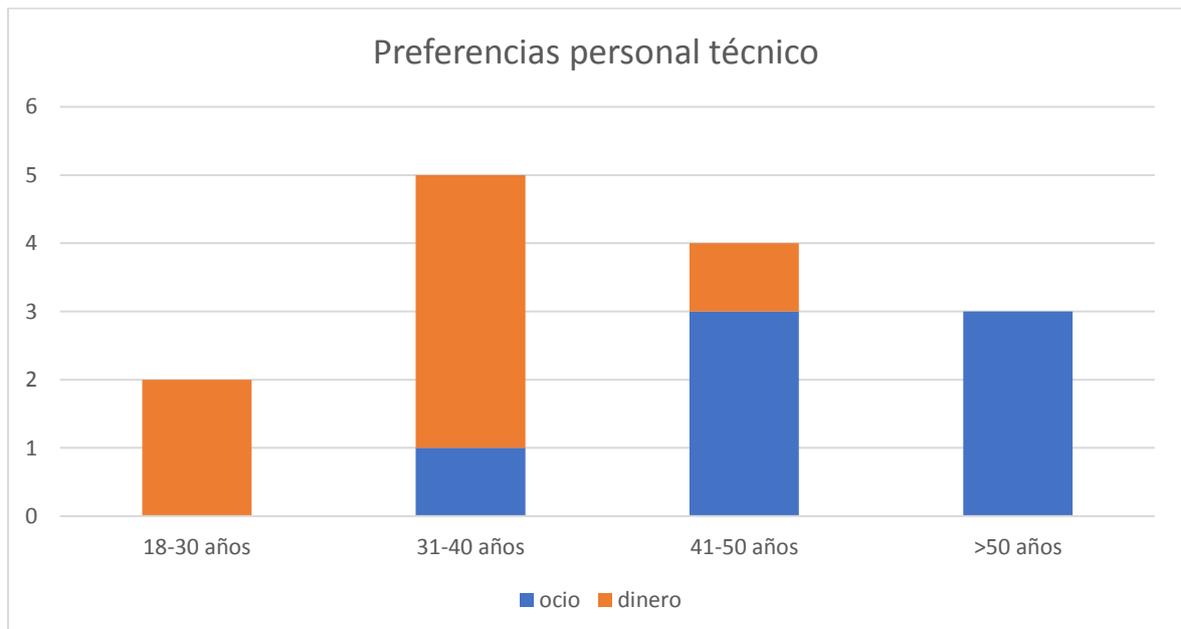


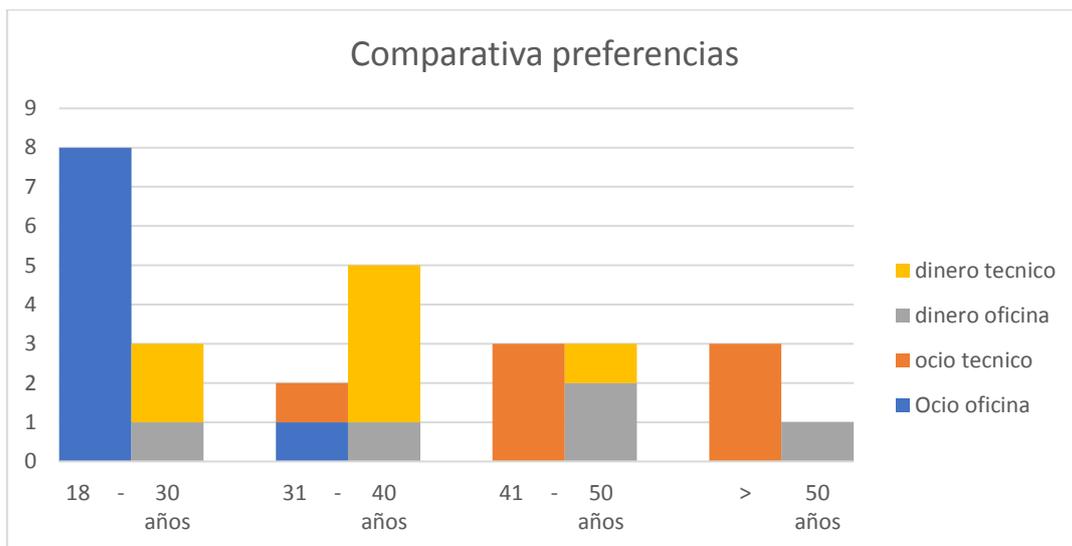
Gráfico 4.2. Preferencias entre ocio y dinero en el personal técnico



Por tanto, si analizamos en su conjunto cómo evolucionan las preferencias de los trabajadores, observamos que, mientras que el personal de oficina en los

rangos de edad más bajos prefiere el tiempo libre frente al dinero, a medida que va avanzando es el dinero lo que predomina (en los dos últimos rangos de edad ningún trabajador de cuello blanco elige el ocio). En el sentido contrario vemos cómo evolucionan los trabajadores de campo; mientras que en un primer momento prefieren el dinero, a medida que el rango de edad va avanzando son más propensos a elegir el ocio.

Gráfico 4.3. Preferencias entre ocio y dinero del conjunto de la empresa



¿A qué se debe ésta marcada diferencia entre unos y otros? ¿Por qué los trabajadores de cuello blanco a medida que pasa el tiempo priorizan el dinero frente al ocio mientras que en los trabajadores de cuello azul se produce el efecto contrario?

La respuesta en el caso de los trabajadores de oficina es sencilla, como ya se ha comentado antes, el aumento de la edad conlleva el aumento de responsabilidades, de cargas y de gastos que llevan al trabajador a preferir el dinero frente al ocio. En el caso de los trabajadores técnicos, que aunque a medida que avanza la edad también cuentas con cargas familiares, la preferencia es totalmente distinta por un claro motivo: el cansancio. Los cuellos azules desempeñan un trabajo físico, expuesto a las inclemencias del tiempo, durante muchos años lo cual hace que con el paso del tiempo la salud se resienta. Por este motivo es por el cual a medida que pasa el tiempo los trabajadores técnicos prefieren compensar sus horas extra con tiempo en el futuro.

El siguiente aspecto a analizar es un tema que este año está en boca de todo el mundo: el teletrabajo. En este caso, la diferencia entre los trabajadores técnicos y el personal de oficina es clara: ningún técnico puede realizar teletrabajo, mientras que la totalidad del personal de oficina sí puede realizarlo.

Es interesante analizar también si, como dicen los expertos, las jornadas se extienden sobre las habituales realizando teletrabajo o no. El resultado que refleja la encuesta es que la mayoría de los trabajadores (8) realizan más horas de las habituales cuando teletrabajan, 6 aseguran que su jornada se ajusta a la habitual y ninguno que su jornada se reduce.

El motivo de que en la mayoría de los casos la jornada se extienda sobre la habitual es el acceso a los equipos, es decir, la facilidad que tiene el trabajador de realizar su trabajo sin estar en su puesto (ordenadores portátiles, teléfonos móviles...) estas medidas están favoreciendo que se pueda realizar el trabajo fuera del puesto pero también provocan que en muchos casos los trabajadores realicen su trabajo durante más horas de las habituales.

Por último, el análisis que se recoge es el del tiempo total de trabajo semanal. A los encuestados se les ha preguntado si prefieren aumentar o reducir su jornada laboral frente a la actual (40 horas), con el correspondiente aumento o reducción de salario y en cuántas horas lo harían.

Volvemos a tener diferencia clara entre el personal de oficina y el personal técnico. Mientras que en el personal de oficina, solo 5 personas aumentarían su jornada laboral semanal (y menos de 5 horas), como en el caso anterior, solo dos de los nueve miembros con edades entre 18 y 30 años aumentarían su jornada, mientras que tres de cinco trabajadores con edades superiores a los 30 años lo harían. En los segmentos de trabajadores más bajos de cuellos blancos prima el ocio frente al dinero.

Por otro lado, en los trabajadores técnicos, vemos que vuelve a haber empate entre aquellos que prefieren el dinero y aquellos que eligen el tiempo de ocio. Como ocurría en el caso anterior vemos una clara diferencia en los rangos de edad. Mientras que en los dos primeros estamentos de edad, seis de los siete trabajadores eligen aumentar su jornada (cuatro la aumentarían en menos de 5

horas y dos entre 5 y 10 horas), solo uno de los trabajadores mayores de 40 años aumentaría su jornada laboral habitual (entre 5 y 10 horas).

Gráfico 4.4. Preferencias de los trabajadores en cuanto al aumento de su jornada.

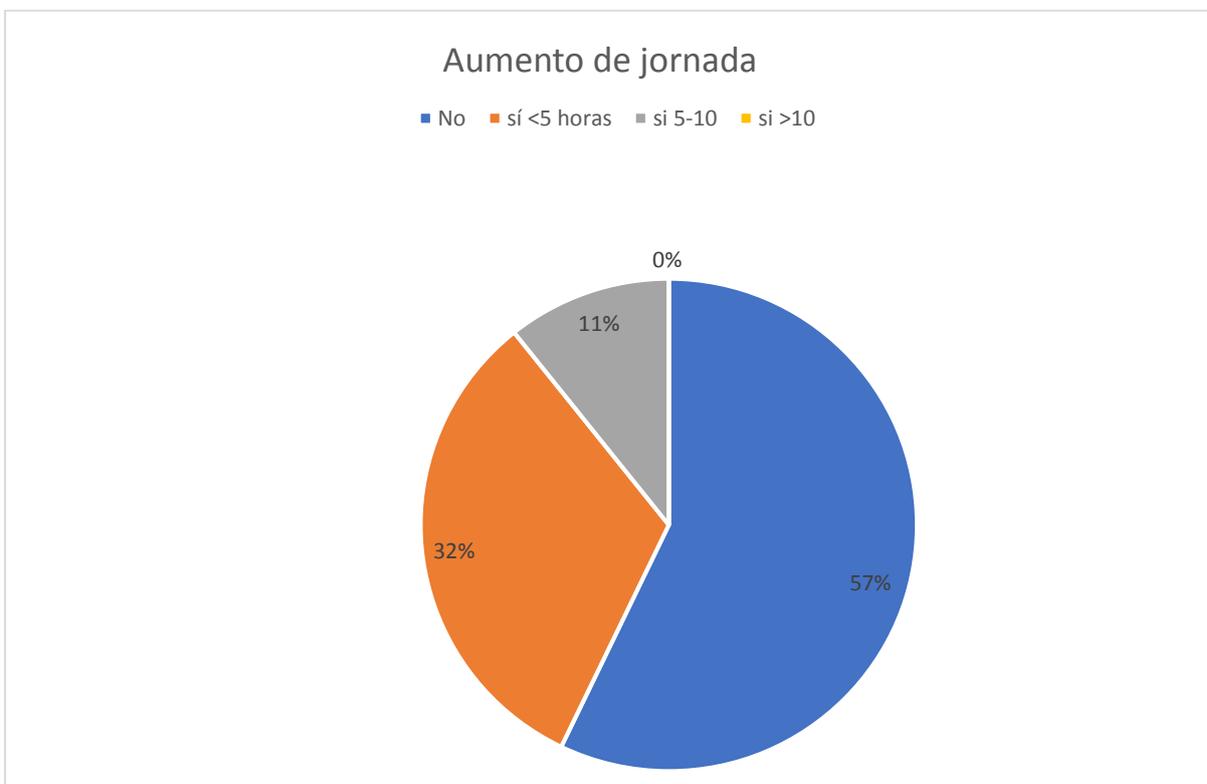


Tabla 4.2. Diferencia en las preferencias de los trabajadores en aumentar la jornada laboral semanal entre personal de oficina y técnico.

	Personal de oficina	Personal técnico
No aumentaría la jornada	9	7
Aumentaría <5 horas	5	4
Aumentaría 5-10 horas	0	3
Aumentaría > 10 horas	0	0

Tabla 4.3. Diferencia de los trabajadores en aumentar la jornada laboral semanal por rango de edad

	18-30 años	31-40 años	41-50 años	>51 años
No aumentaría la jornada	7	2	4	3
Aumentaría <5 horas	3	4	1	1
Aumentaría 5-10 horas	1	1	1	0
Aumentaría > 10 horas	0	0	0	0

Por último, y siguiendo en esta línea, a los trabajadores encuestados se les preguntó si reducirían su jornada con la correspondiente reducción salarial. Solo un trabajador lo haría, un trabajador de oficina con edad comprendida entre los 18 y los 30 años. Esto puede deberse a que dicho trabajador realice otro tipo de tareas como estudios superiores, cursos de formación...

5.- CONCLUSIONES

Las conclusiones que se puede extraer de este trabajo son múltiples. La principal es que sí existen medidas y avances en las políticas de Recursos Humanos que facilitan la conciliación entre la vida laboral y privada del trabajador. Existen medidas como los horarios flexibles, el teletrabajo, las prestaciones facilitadas por la empresa como servicios de asesoría y guardería que sí son muy útiles para el trabajador.

Existen medidas que está favoreciendo la conciliación, por un lado, las medidas en cuanto a la relación laboral sí están siendo útiles (aunque mejorables) para lograr la conciliación; las prestaciones por paternidad y maternidad son amplias y han ido aumentándose en los últimos años, además, la existencia de otro tipo de medidas como excedencias para el cuidado de familiares o para realizar otro tipo de tareas no compatibles con el trabajo ayudan a lograr el objetivo. Por otro lado, hay que añadir las prestaciones sociales que cada vez más empresas están proporcionando a sus trabajadores; la disposición de bolsa de horas para asuntos propios, la existencia de sistemas de guarderías o de asesoría legal son

mecanismos que facilitan la vida de los trabajadores y hace que, cuando estén en su puesto de trabajo, no tengan que preocuparse por hechos externos al trabajo relacionados con su vida privada lo cual aumenta su productividad al estar centrados en su tarea.

Sin embargo, las medidas flexibilizadoras del tiempo de trabajo no están facilitando la conciliación gran parte de los trabajadores siguen teniendo horarios que se extienden mucho (se empieza relativamente temprano y se termina relativamente tarde) y se alargan a lo largo del día, provocando tiempos muertos poco aprovechables por el trabajador para realizar otro tipo de tareas y que en muchos casos se resume en “casa-trabajo-casa” sin la posibilidad de alternativas. En este aspecto sí que estamos lejos de los horarios de Europa en los que se realizan ocho horas de forma continua lo cual deja al trabajador dieciséis horas continuas para dedicar el tiempo a su vida. En España, por otro lado, gran parte de la población desempeña su trabajo en jornadas partidas en las que no se empieza a primera hora (generalmente a las 9 de la mañana), se da, desde mi punto de vista, mucho tiempo entre las jornadas que hace que existan tiempos muertos. Además la jornada se extiende de forma habitual realizándose horas extraordinarias (generalmente es más habitual realizar horas extraordinarias en las jornadas de tarde que en las de mañana).

Por último, las medidas en cuanto al lugar de trabajo, es decir, la posibilidad (sobre todo en los trabajos de oficina) de poder realizar teletrabajo es un arma de doble filo, si bien se trata de un instrumento que permite la conciliación ya que permite al trabajador, en función de las circunstancias concretas, realizar el trabajo desde donde se encuentre, también lleva aparejada que, por norma general, las jornadas de trabajo se extienden en el tiempo y duran más que las jornadas habituales que el trabajador suele realizar cuando se encuentra en su puesto de trabajo de manera presencial.

En cuanto a la existencia de diferencia en la conciliación entre cuellos blancos y cuellos azules, ha quedado demostrado a través del análisis de la encuesta realizada que, todos los trabajadores, ya sean de oficina o técnicos, cuentan con medidas para poder hacer efectiva la conciliación.

Ejemplos de esto es que hay más trabajadores técnicos que realizan jornada continua que trabajadores de oficina y que prácticamente la mitad de los trabajadores técnicos no hacen horas extra frente a todos (excepto uno) los trabajadores de cuello blanco que declaran que de manera habitual, en mayor o menor número de días realizan horas que exceden su jornada laboral diaria.

En cuanto a las preferencias entre ocio y dinero, vemos también diferencia entre los trabajadores de cuello blanco y cuello azul. Mientras que aquellos trabajadores que desempeñan trabajos de oficina pero dan más prioridad al tiempo libre en los rangos de edad más bajos y al dinero en los más altos, los trabajadores técnicos muestran unas preferencias totalmente opuestas. Estos, en los primeros estamentos dan más prioridad al dinero, y a medida que va avanzando la edad, eligen el ocio.

6.- BIBLIOGRAFÍA

Aguilera Fernández, A., & Castro Lugo, D. (2018). *Calificación laboral y desigualdad salarial: un ejercicio metodológico por conglomerados*. *Economía: teoría y práctica*, (49), 65-91.

Grueso Hinestroza, M.P., & Antón Rubio, M.C. (2011). Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: Comparación entre muestras procedentes de España y Colombia. *Investigación & Desarrollo*, 19(1), 42-63.

Instituto Nacional de Empleo: encuesta de Estructura salarial cuatrianual 2014.

Krugman, P., & Wells, R. (2013): "Microeconomía", Reverté.

Martín, A., & Carrasquer, P. (2005). La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 131-150.

McConnell, C.R., y Brue, S.L., y Macpherson, D.A (2007): "Economía laboral", McGraw Hill, Madrid.

Meil, G., García Sainz, C., Luque, M.A., & Ayuso, L. (2006): *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*", Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.

Sanchez-Bayón, A. (2019): *Una historia crítica de sociología del trabajo y de las organizaciones: de trabajadores de cuello azul y blanco a Knowmads & freeriders*. Miscelánea Comillas. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 77(151), 431-451.

Szlechter, D. *Los costos de la lealtad: cuando el cuello azul destiñe al cuello blanco*. Universidad Nacional de General Sarmiento.

Torns, T. (2011): "Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?", *RIDEG: revista interdisciplinar de estudios de género*, (1), 0005-13.

7.- REFERENCIAS NORMATIVAS

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de trato entre hombres y mujeres en el empleo y en la ocupación.

8.- ANEXOS

Anexo 1: Encuesta facilitada a la empresa X para el estudio del caso práctico sobre conciliación.

1. Indica tu puesto de trabajo
 - a. o Técnico de campo
 - b. o Personal de oficina
2. Indica tu sexo
 - a. o Hombre
 - b. o Mujer
3. Indica tu rango de edad
 - a. o 18-30 años
 - b. o 31-40 años
 - c. o 41-50 años
 - d. o 51-60 años
4. ¿Qué tipo de jornada realizas?
 - a. o Continua
 - b. o Partida
5. ¿Cambiarías el tipo de jornada que realizas?
 - a. o Sí
 - b. o No
6. ¿Te has beneficiado alguna vez de alguna de estas medidas: baja por paternidad, baja por maternidad, excedencia voluntaria o reducción de jornada por cuidado de familiares?
 - a. o Nunca
 - b. o 1 vez
 - c. o 2 veces
 - d. o Más de 2 de veces
7. ¿Crees que los cambios en el aumento de la baja por paternidad facilita la igualdad entre hombres y mujeres?
 - a. o Sí

- b. o No
8. ¿Cambiarías trabajar 10 horas al día durante 4 días a la semana aunque esto redujese tu sueldo en un 2%?
- a. o Sí, preferiría trabajar 4 días
 - b. o Sí, preferiría trabajar 4 días pero si el sueldo fuese el mismo.
 - c. o No, me quedo como estoy.
9. ¿Preferirías trabajar una hora menos al día y recuperar ese tiempo durante el fin de semana siempre que eso supusiese un aumento de tu sueldo en un 2%?
- a. o No, prefiero seguir igual
 - b. o Sí, lo cambiaría,
 - c. o Lo cambiaría si el aumento de sueldo fuese mayor (indicar cuanto)
10. En líneas generales ¿cuántos días a la semana haces horas que exceden tu jornada diaria?
- a. o Ninguno
 - b. o 1
 - c. o 2
 - d. o 3
 - e. o 4
 - f. o Todos
11. Cuando realizas horas a mayores de tu jornada laboral como prefieres compensarlas
- a. o Con dinero
 - b. o Con tiempo libre en el futuro
12. ¿Existe la posibilidad de teletrabajar en tu puesto de trabajo?
- a. o No, tengo que acudir presencialmente al lugar o lugares de trabajo
 - b. o Sí, pero nunca lo he puesto en práctica
 - c. o Sí y además lo he ejercido en alguna ocasión
13. Cuando realizas teletrabajo...
- a. o Tu jornada se ajusta a la de tu trabajo presencial

b. o Tu jornada se extiende sobre la jornada presencial

c. o Tu jornada se reduce sobre la jornada presencial

14. ¿Aumentarías el número de hora de trabajo semanal con la proporcional subida de salario?

a. o No

b. o Sí, aumentaría el número de horas menos de 5

c. o Sí, aumentaría el número de horas entre 5 y 10

d. o Sí. Aumentaría el número de horas en más de 10

15. ¿Reducirías tu jornada de trabajo semanal con la proporcional reducción salarial?

a. o No,

b. o Sí, reduciría pero menos de 5 horas

c. o Sí, reduciría entre 5 y 10 horas

d. o Sí, reduciría más de 10 horas.